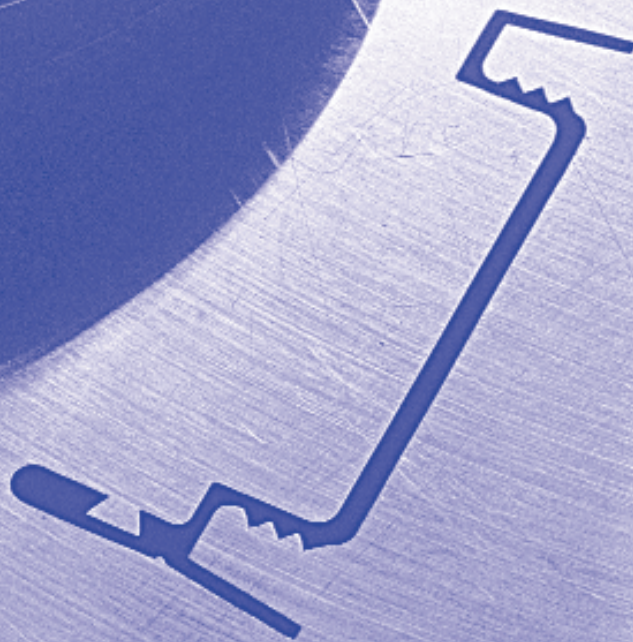


ТЕНДЕНЦИИ ГЛОБАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ



Будущее трудовых ресурсов в глобальной экономике

Предлагаемый анализ глобальных тенденций развития трудовых ресурсов проведен доктором экономических наук М. Грачевым в рамках прогноза Института мировой экономики и международных отношений РАН «Инновационные контуры мировой экономики» (руководитель проекта — доктор экономических наук А. Дынкин). При подготовке данного прогноза использованы материалы Международной организации труда, Мирового банка, МВФ, ОЭСР, а также Бюро статистики по труду (США), Гудзоновского института, RAND Corporation и ряда других аналитических центров. ■

Новые технологии и глобализация трудовых ресурсов

Ключевая характеристика современного типа экономического роста — выдвигание на первый план массовой творческой деятельности работников, научно-технического и организационно-экономического новаторства. По сравнению с прошедшими десятилетиями прогнозы западных футурологов в отношении научно-технического прогресса (НТП) более оптимистичны. В частности, выделяются возрастание роли нематериальных благ (просвещения, здравоохранения, досуга, занятий спортом), ориентация на удовлетворение потребностей широких масс населения, усиление международного взаимодействия и взаимозависимости цивилизаций. Особо подчеркивается инновационная направленность производства. Появляющиеся подчас более пессимистичные оценки связаны с непредсказуемостью НТП, с возможным обострением международной напряженности, взрывами протекционизма, рецидивами терроризма, экологическими катастрофами.

Базовый прогноз на период до 2020 года предполагает, что НТП не приведет к взрыву массовой безработицы.

Долговременные изменения в сфере трудовых ресурсов будут достаточно противоречивы. Глобализация экономики и транснациональный характер НТП уже сейчас разрушают многие традиционные географические, отраслевые границы и стереоти-

пы в использовании труда. Одновременно из-за разной степени восприимчивости к НТП создаются новые барьеры между отдельными сегментами рынка труда. Будут достаточно отчетливо сохраняться, а в ряде случаев усилятся проявления национальных особенностей трудовых ресурсов.

Базовый прогноз на период до 2020 года предполагает, что НТП не приведет к взрыву массовой безработицы, но потребует создания новых механизмов занятости и фундаментальной перестройки организации труда.

Наиболее высокие требования будут предъявляться к занятым в отраслях, предопределяющих научно-технический прогресс и обладающих высоким экспортным потенциалом. Но как раз эти группы работников окажутся в наибольшем выигрыше по таким важнейшим показателям, как гарантии занятости, организации и оплаты труда, социальных выплат. Соответственно, именно в этих отраслях, для трудовых ресурсов прежде всего, будут формироваться международные «стандарты XXI века». К важнейшим агрегированным тенденциям взаимовлияния НТП и трудовых ресурсов следует отнести:

- усиление дифференциации сегментов трудовых ресурсов под воздействием факторов НТП;
- повышение гибкости и мобильности трудовых ресурсов, ориентированных на НТП;
- смещение акцентов на качество образования и непрерывное повышение квалификации работников для соответствия новым требованиям НТП.

Массовое производство будет постепенно смещаться из североатлантического в азиатско-тихоокеанский регион и к оси Индостан-Латинская Америка. Передовые страны столкнутся с усиливающейся конкуренцией со стороны развивающихся стран в отраслях с низкими трудовыми издержками. Поэтому естественный путь поддержания международной конкурентоспособности — эффективное использование трудовых ресурсов в отраслях, обладающих значительным инновационным потенциалом. Инновационные регионы в развитых странах будут все активнее абсорбировать высококвалифицированную и творческую рабочую силу, привлекая ее из многих стран мира.

Международные компании будут следовать глобальной политике оптимального, с учетом доступа к более дешевой интеллектуальной рабочей силе, размещения производства. В то же время направленные инвестиционных потоков будет зависеть от качества системы образования в той или иной стране. Так, по опросам Торговой палаты США, среди различных факторов международного развития бизнеса транснациональные корпорации особое внимание уделяют образованности рабочей силы, тогда как издержки по труду оказываются не настолько важны.

Наряду с принятой в прошлые десятилетия практикой переноса технологий, внимание международного бизнеса и государственных органов теперь будет приковано к переносу компетенций.

В предстоящий период будет усиливаться международная миграция, особенно среди квалифицированных и образованных работников. Процесс глобализации собственно трудовых ресурсов, однако, будет происходить достаточно медленно. В середине 1990-х годов лишь 1,5% глобальной рабочей силы (80 миллионов человек) работали за пределами своих стран, причем половина их — в Экваториальной Африке и на Ближнем Востоке. Значение соответствующего показателя для Европейского Союза (2%) оставалось неизменным на протяжении 1980-1990-х годов. И количество иммигрантов в развитых странах в среднесрочной перспективе не будет превышать 5-7% национальных трудовых ресурсов.

Таким образом, глобализация сферы трудовых ресурсов будет связана не столько с ускорением потоков занятых между странами, сколько с усилением взаимозависимости и взаимосвязанности национальных рынков труда. В США, Японии, Западной Европе ориентация на экспорт, прежде всего, высокотехнологичной продукции поставит в более выигрышное положение работников отраслей, произ-

водящих такую продукцию. Соответственно, эти занятые будут иметь более прочные долговременные гарантии занятости, высокий уровень оплаты труда. Однако на малоквалифицированную рабочую силу в развитых странах глобализация влияет по-иному. Такие работники будут сталкиваться с жесткой конкуренцией за рабочие места не только внутри страны, но и на международном рынке труда. Поэтому среди данной категории занятых усилятся неопределенность перспектив занятости, расширится практика работ по совместительству.

Разные страны найдут свой собственный путь в абсорбировании новых технологий, прежде всего информационных. Выявить в полном объеме преимущества этих технологий можно будет при их глубокой интеграции и быстром проникновении в различные сектора экономики. Наряду с принятой в прошлые десятилетия практикой переноса технологий, внимание международного бизнеса и государственных органов теперь будет приковано к переносу компетенций (в том числе посредством стратегических альянсов).

Формируются источники новой техники и новых технологий в самых разных частях планеты. Учитывая высокую скорость и подчас непредсказуемость технологических изменений, можно лишь в общих чертах наметить перспективные «компетенции» стран на ключевых направлениях научно-технического прогресса («ступки» знаний и квалификаций, определяющих конкурентоспособность стран и фирм).

США будут главным центром создания цифровых технологий — от спутниковой связи до программных продуктов на лазерных дисках и Интернета, лидером фундаментальной науки, биотехнологии, микропроцессоров, технологии охраны окружающей среды, а также здравоохранения и образования. Латинская Америка, в целом не отличаясь сильным технологическим лидерством, будет абсорбировать инвестиции в высокотехнологичные отрасли в расчете на душу населения даже быстрее, чем страны Юго-Восточной Азии. Западная Европа обладает преимуществами в области химии, фармацевтики, авиакосмической промышленности, транспорта, фундаментальной науки. По мере снятия межгосударственных ограничений страны Европейского Союза, Европа в целом будут быстро осваивать многие цифровые технологии. Отличительной чертой Восточной Европы, продолжающей процесс объединения с ЕС, остаются «скопления» высококвалифицированных ученых и инженеров (математики Венгрии или компьютерные специалисты Болгарии). Успех стран этого региона будет зависеть от поддержки в них традиционно сильной системы образования и от благоприятного инвестиционного климата. Россия, прежде все-

го, — это потенциал в области физики, математики, авиакосмической промышленности, металлургии. Но будущее страны зависит от ее способности решить как серьезные проблемы инфраструктуры, так и парадокс существования пока еще высококлассных науки и технологии при национальном доходе России уровня средней развивающейся страны. Мощным потенциалом обладают страны Азиатского региона. Южная Корея уже выдвинулась на передовые рубежи в создании микроэлементной базы и успешно осваивает потребительскую электронику и высокоавтоматизированные производства. Проблема этой страны — необходимость повысить гибкость деятельности хозяйственных комплексов, в значительной мере контролируемых государством. Япония наряду с США будет продолжать занимать лидирующие позиции по многим направлениям, в частности роботизации производственных технологий, миниатюризации продуктов, созданию компьютерных дисплеев и памяти, лазеров. Ее успех будет зависеть от способности быстро осваивать компьютерные сети, интегрированные системы, многие прикладные программные продукты. Китай, не будучи мировым лидером в сфере технологий, может добиться исключительных успехов в

снижении издержек производства и будет идти по пути привлечения опыта и повышения квалификации в сфере высоких технологий. В Юго-Восточной Азии будет наблюдаться дальнейшее смещение акцентов с ориентации на производство с низкими издержками к ориентации на внедрение нововведений: Малайзия — в сфере микропроцессорной базы, Сингапур — в программном обеспечении, Тайвань — в технологии производства персональных компьютеров. Тайвань продолжит накапливать потенциал для прорыва в авиакосмической промышленности, Сингапур — в биотехнологии. Израильские эксперты по математике помогут своей стране создать мощную микроэлементную базу и цифровое моделирование. На Ближнем Востоке при позитивном мирном процессе возможна эффективная конверсия военных технологий для гражданских нужд. В Индии, отстающей, в общем, от лидеров, есть перспективные центры высоких технологий и передовых исследований (такие как Бангалор в сфере программного обеспечения). И правительственные реформы, и открытость индийской экономики помогут ускорить технологический прорыв страны.

Будущее рынков труда в индустриальных странах

Ситуация в сфере занятости в промышленно развитых странах во многом будет определяться ходом НТП, который диктует новые требования к рабочему месту (автоматизация, компьютеризация). Рынок труда в прогнозируемый период будет существенно отличаться от традиционной системы занятости последней четверти XX столетия. Корпорации столкнутся с возрастающим структурным напряжением на рынке труда и сокращением экстенсивных источников рабочей силы.

В странах с более высоким уровнем распространения информационных технологий прирост числа новых рабочих мест окажется значительно выше.

В ведущих промышленно развитых странах спрос на рабочую силу в одних отраслях полностью будет покрываться излишком незанятых, в других — будет наблюдаться напряжение на рынках труда. В целом, НТП не приведет к взрывам массовой безработицы. Приводя к увольнению работников в одних сферах деятельности, новые технологии создают рабочие места и в новых производствах, и в отраслях их обслуживающих. При этом в странах с более высоким уровнем распространения информационных технологий прирост числа новых рабочих мест окажется значительно выше. В частно-

сти, США по этому показателю будут обгонять Западную Европу и Японию по меньшей мере вдвое.

Развитые страны будут сталкиваться со специфическими проблемами приспособления сферы занятости к новым требованиям НТП. Переход европейских стран к информационному обществу будет сдерживаться неспособностью частного сектора генерировать новые рабочие места темпами, сравнимыми с американскими. Безработной будет, прежде всего, молодежь этих стран (за исключением Германии с ее высокоэффективной системой профессиональной подготовки молодежи). В связи с увеличением времени на общее образование молодежь будет в среднем позднее входить в систему занятости, а доля занятых в старших возрастных группах (55–64 года) будет явно снижаться. Тем самым, будет сокращаться и средняя продолжительность рабочей жизни (менее 40% общей продолжительности жизни), и стандартный жизненный цикл карьеры (соответственно, предложение квалифицированной рабочей силы). Для американских рабочих характерными будут проблемы сокращения реальных доходов, прежде всего в категории низкоквалифицированной рабочей силы, а также сохранения и, возможно, увеличения разрыва в оплате между наименее и наиболее квалифицированными работниками по сравнению с разницей в оплате труда в других странах. Старение рабочей силы (к 2020 году 20% населения США будут старше

65 лет) также относят к негативным тенденциям, сдерживающим восприятие НТП через обучение. НТП будет усиливать «коррозию» основных элементов традиционных составляющих японской системы занятости (будет наблюдаться повышение межфирменной мобильности рабочей силы, смещение акцентов с оплаты по старшинству на поощрение новаторства).

В ряде случаев рабочая сила не сможет поспевать за новыми требованиями технологического прогресса и конъюнктуры; наряду со структурной безработицей во многих странах будет отмечаться явная нехватка отдельных категорий рабочей силы.

Главный источник поступления рабочей силы извне — это молодежь, впервые начинающая трудовую деятельность. Рабочую силу, поступающую извне, также составляют работники, высвобождаемые в связи с закрытием предприятий и компаний, работники, самостоятельно меняющие место работы, безработные, иммигранты. Внутренние источники — это повышение квалификации служащих компаний, внутрифирменная подготовка персонала. Предложение высококвалифицированной рабочей силы, однако, на многих направлениях будет отличаться неравномерностью развития и несбалансированностью. В ряде случаев рабочая сила не сможет поспевать за новыми требованиями технологического прогресса и конъюнктуры; наряду со структурной безработицей во многих странах будет отмечаться явная нехватка отдельных категорий рабочей силы. Следует отметить известные трудности научно-технического прогресса, связанные с отставанием развития квалифицированного труда от распространения передовой технологии.

Структурные сдвиги в экономике вызовут соответствующую реакцию рынка труда, дальнейший перелив занятости в новые высокотехнологичные отрасли и сферу услуг при одновременном сокращении занятости в материальном производстве, особенно в традиционных отраслях (таких как автомобильная, текстильная, пищевая и нефтеперерабатывающая промышленность).

Неравномерность географического и отраслевого распределения занятости непосредственно зависит от происходящих технологических сдвигов. Распространение компьютеров и современных коммуникационных технологий затрудняет вход в современные конторы новой рабочей силы без соответствующей дополнительной подготовки; автоматизи-

зация производства сокращает потребность в малоквалифицированной рабочей силе (например в грузчиках и станочниках), но повышает возможность найти работу для специалистов (например механики и техники). Предполагается высокий прирост рабочих мест в сфере обработки информации, деловых услуг, создания новых видов бизнеса, несколько меньше новых рабочих мест для инженеров по электронике в производственной и непроизводственной сфере. В то же время обнаруживается нехватка целых групп специалистов, например по системному анализу, системному прогнозированию, программированию, компьютерному оборудованию, что будет сдерживать развитие многих производств.

С исчезновением старых узкоспециализированных профессий и ручного труда, с появлением новых профессий, связанных с научно-техническим прогрессом, меняется и профессионально-квалификационная структура. Автоматизация упраздняет многие виды малоквалифицированного труда в промышленно развитых странах. Однако новые технологии, инновационно-ориентированные производства создадут больше новых рабочих мест, чем разрушат. В частности, в ближайшей перспективе существенные качественные изменения, касающиеся непосредственно участвующих в НТП групп кадров, связаны, прежде всего, с интеллектуализацией производства, многодисциплинарным характером современных НИОКР, ускоренной коммерциализацией научных исследований, развитием предпринимательства в наукоемких областях, радикальным технологическим и информационным обеспечением науки и глобализацией научных связей. По мере увеличения разнообразия труда ученых будут размываться границы самого понятия научных кадров, внимание будет уделяться, в первую очередь, не формальному наделению научными и инженерными дипломами, а профессиональной идентификации работников с процессом нововведений. Важнейшие черты «производителей знаний» будущего — это высокий уровень общеобразовательной и специальной подготовки, способность к непрерывному обучению и обновлению знаний, способность к групповой работе и эффективным коммуникациям, лидерству, а также высокие морально-этические качества.

Рост образования, квалификации, гражданской зрелости работников предполагает расширение их потребностей и запросов, относящихся к системе занятости. По мере повышения качества рабочей силы, увеличения инвестиций в воспроизводство и развитие трудового потенциала более сложный путь будет проходить его «ценообразование». В оборот включатся не только образование, квалификация, опыт, но и новаторские способности,

предприимчивость, инициативность, способность к социализации, здоровье и другие параметры. К важнейшим качествам работников «новой экономики» относят:

- способность к обучению;
- базовые навыки (чтение, правописание, компьютерная грамотность);
- коммуникации (способность артикулировать идеи и слушать);
- адаптивность (творчество, формулирование и решение проблем);
- навыки самосовершенствования (мотивация, постановка целей, индивидуальное развитие);
- групповую эффективность (навыки межличностного общения, ведение переговоров и групповая работа);
- навыки влияния на других (организационная эффективность и лидерство).

Образовательный уровень нации будет непосредственно определять ее международную конкурентоспособность в условиях НТП в ближайшие десятилетия.

Будет усложняться конкуренция на рынке: как между работниками за приоритетные рабочие места (то есть за более высокую оплату труда, дополнительные выплаты, престиж, условия работы, уровень самостоятельности, возможности для продвижения), так и между предпринимателями за «ценные» кадры. Последнее обстоятельство заставит бизнес пересмотреть традиционные схемы найма и оплаты труда, глубже проникать в вузовское и школьное образование в поисках будущих кадров.

Основа формирования высококвалифицированной рабочей силы — общеобразовательная подготовка. В целом, для промышленно развитых стран характерным является ее высокий уровень. В настоящее время страны тихоокеанского региона, прежде всего Япония, Сингапур, Южная Корея, предпринимают резкий рывок в высшем образовании. Образовательный уровень нации будет непосредственно определять ее международную конкурентоспособность в условиях НТП в ближайшие десятилетия. Будет распространяться опыт европейских стран (Австрии, Германии, Швейцарии) по включению молодежи в трудовую деятельность, по развитию системы профессиональной подготовки. Предполагается кардинальный пересмотр системы образования в США с акцентом на компьютерную грамотность и увеличение в карьере работников обучения (современные оценки показывают, что в США лишний год обучения в колледже проявляется по крайней мере 5-10-процентной разницей в оплате труда).

В промышленно развитых странах отрасли, в которых доминирует малый бизнес, будут давать дополнительные новые рабочие места, тогда как отрасли, где доминируют крупные компании, потеряют значительное число рабочих мест.

Наиболее авторитетные прогнозы (например «Workforce 2020» Гудзоновского института) указывают, однако, на ограниченность трудовых ресурсов, способных к обучению и повышению квалификации в соответствии с требованиями ускорения НТП. Будет усиливаться разница между этой группой и традиционно ориентированными работниками. Заметной тенденцией в предстоящие годы станет увеличение разрыва в доходах работников с достаточным и низким уровнем образования и квалификации. Так, исследование Министерства труда США показало, что за период 1989-1995 годов занятость в категориях высокооплачиваемых и низкооплачиваемых работников выросла соответственно на 13 и 7 процентов, тогда как в категории среднеоплачиваемых работников она снизилась на 3 процента.

В прогнозный период прирост рабочих мест ожидается, прежде всего, на направлениях, связанных со сферой услуг и наукоемкими сферами. При этом питательной средой для создания новых рабочих мест станет малый и средний бизнес, более адаптивный к технико-экономическим изменениям, менее связанный жесткими бюрократическими процедурами, обеспечивающий быструю передачу информации. В промышленно развитых странах отрасли, в которых доминирует малый бизнес, будут давать дополнительные новые рабочие места, тогда как отрасли, где доминируют крупные компании, потеряют значительное число рабочих мест. В мелких фирмах собственность участников более концентрирована, что побуждает их непосредственно участвовать в принятии и реализации управленческих решений. Кроме того, в условиях все большей ориентации экономики на удовлетворение индивидуализированных потребностей малый и средний бизнес успешно использует свои узкие рыночные ниши, близость к заказчикам, быстроту освоения новшеств.

Отношения администрации частных компаний и наемных работников будут меняться от противопоставления к сотрудничеству, от разделения к вовлеченности. А в ряде случаев будет продолжаться процесс размывания границ между нанимателем и наемным работником (например, будет возрастать участие работников в собственности).

И роль профсоюзов будет состоять как в посредничестве при переговорах с администрацией, в том числе по освоению НТП, так и в обеспечении эффективного функционирования системы занятости и социальной защиты. С одной стороны, профсоюзы заинтересованы в передовых технологиях, создающих новые рабочие места в стране. С другой, противодействуют технологиям, сокращающим занятость. Дисбаланс интересов будет обостряться в связи с тем, что новые высокотехнологичные отрасли и сфера услуг, как правило, мало юнионизированы, а влияние профсоюзов сохранится лишь в тех отраслях, где новые технологии, скорее, применяются в существующем производстве, чем там, где они создаются заново.

Перспективы государственной политики стран в сфере трудовых ресурсов будут определяться отношением к иммиграции, прежде всего высококвалифицированных работников, и способностью поддерживать систему образования в целом (развивать национальную образовательную инфраструктуру, создавать децентрализованные программы обучения и переподготовки, поощрять самообразование и обеспечивать помощь в покрытии расходов на обучение и так далее). Государственная политика в ведущих странах будет сфокусирована на содействии тем, кто высвобождается в результате технологических и структурных сдвигов, помощи им в поиске работы, обеспечении дополнительного обучения и переподготовки. Передовые страны также будут уделять внимание поддержке инновационной деятельности фирм, уменьшению неопределенности, связанной со стандартами занятости и защитой авторских прав.

Национальная безопасность будет зависеть не только и не столько от защитных механизмов, сколько от образования, интенсивности исследований и от предпринимательства в области новых технологий, от способности нации захватывать выгодные «интеллектуальные» позиции, например, привлекая образованных иммигрантов со всего мира.

Переход из индустриальной в постиндустриальную эру сопровождается сдвигом от «технологии контроля» к «технологии свободы». Открытость информации имеет определенное позитивное значение, в том числе и для обеспечения национальной безопасности: бюрократизм может нанести больший вред стране, чем иностранные спецслужбы. Национальная безопасность будет зависеть не только и не столько от защитных меха-

низмов, сколько от образования, интенсивности исследований и от предпринимательства в области новых технологий, от способности нации захватывать выгодные «интеллектуальные» позиции, например, привлекая образованных иммигрантов со всего мира.

Агрегированная оценка перспектив использования и развития трудовых ресурсов в развитых странах предполагает учет, с одной стороны, высоких расходов общества на содержание пенсионеров и безработных и, с другой, — учет издержек от неполного использования потенциала социально обособленных («выключенных из экономической жизни») слоев трудящихся. Политика государственных и муниципальных органов, равно как и отдельных компаний, в разрешении этих проблем ограничена из-за недостатка финансовых ресурсов и неэффективной реакции бюрократии на интенсивные потоки трудовых ресурсов и инвестиций между странами.

В рассматриваемый период «цена» социальных решений для бизнеса будет возрастать. Корпорации будут вынуждены укреплять партнерство с государством в поисках решений таких проблем, как подготовка неквалифицированных работников (при привлечении бюджетных средств), организация занятости на особых (законодательно навязанных) условиях, помощь молодым предпринимателям, наем иммигрантов и представителей национальных меньшинств.

В целом, в развитых странах возрастет популярность концепций совместных интересов бизнеса и государства в использовании трудовых ресурсов. Реализация этих концепций будет предполагать диалог бизнеса и инвесторов по вопросам социальной ответственности и социальных интересов собственников, межгосударственные программы поддержки международных сетевых структур бизнеса, формирование новых институтов социальных партнерств и распространение знаний и стандартов в этой сфере, учет социальных и этических параметров в системе делового образования и повышения квалификации работников. Инициаторами национальных и международных нововведений окажутся, прежде всего, страны социал-демократической ориентации, такие как Дания, Швеция, а также крупные транснациональные корпорации.

Руководители крупных корпораций, прежде всего в Европейском Союзе и США, признают, что повышенная активность бизнеса в решении специфических социальных проблем уже приносит и будет приносить в будущем заметную экономическую выгоду. Прежде всего, внимание будет сосредоточено на новых возможностях привлечения более гибкой,

новаторской, компетентной и продуктивной рабочей силы, снижении текучести и уровня прогулов, повышении лояльности к компании как со стороны работников, так и со стороны потребителей, привлечении новых инвестиций из общественных и государственных источников, а также формировании среди инвесторов имиджа «ответственной» компании. К новым инициативам будут относиться: политика занятости, вовлекающая в экономическую дея-

тельность длительное время неработающих, представителей этнических меньшинств, лиц с физическими недостатками; кадровая политика, учитывающая риск выведения работников в разряд социально обособленных из-за длительной нетрудоспособности или стрессов; кадровая политика, поддерживающая повышение уровня образования и квалификации работников, для того чтобы их компетенции сохраняли привлекательность для рынка труда.

Управление «человеческими ресурсами»

На микроуровне хозяйствования в среднесрочной перспективе влияние научно-технических факторов на механизмы использования труда будет проявляться на следующих направлениях.

Во-первых, формируются высокотехнологичные отрасли, ориентированные на нововведения. Именно здесь, прежде всего, появляются новые предприятия, требующие прогрессивных подходов к использованию «человеческих ресурсов». Одновременно в крупных корпорациях, действующих в наукоемких отраслях (это — аэрокосмический комплекс, сфера деловых услуг и другие), ведется поиск и развитие качественно новых внутрифирменных механизмов предпринимательской деятельности.

Во-вторых, по мере интеграции науки и производства на уровне корпораций и их партнерств формируются устойчивые инновационные связи и взаимодействие в научно-производственно-сбытовом комплексе. Такие фирмы, очевидно, ориентируются на нововведения, на групповые и сетевые формы работы, на внедрение принципов эффективных «виртуальных» корпораций. Многие компании учитывают технологическую обусловленность механизмов организационного развития, взаимосвязанность «ключевых технологий» и «ключевых компетенций». Особое значение для роста приобретает горизонтальная интеграция с поставщиками и потребителями, ведутся поиски продуктивного взаимодействия с конкурентами, в частности при разработке дорогостоящих научно-производственных проектов. По сути, формируется целостная система фирменного управления процессом нововведений.

В-третьих, автоматизация распространяется на многие виды производства, происходит переход от массового репродуктивного производства к мелкосерийному и индивидуализированному, с большей ориентацией на учет интересов потребителей. Для этого реорганизируются и становятся более гибкими системы управления технологическими процессами; отлаживаются эффективные механизмы коммуникаций и групповой работы, с их соответствующим информационным и интеллектуальным обеспечением; широко внедряются и используются но-

вые гибкие формы организации и режимы труда; более интегрированными становятся трудовые функции; компании ориентируются на концентрацию «ключевых компетенций» и на непрерывное повышение квалификации персонала. Перестраиваются политика и инструментарий управления человеческими ресурсами. Получают распространение комплексные системы управления качеством не только продукции, но и всей работы фирмы.

В-четвертых, «информационная революция» приводит к автоматизации конторского и управленческого труда, формируется информационно-индустриальный комплекс. Компьютерная техника и телекоммуникации качественно меняют содержание работы в офисе, а также механизм взаимодействия и обмена информацией в системе управления, вытесняя многие традиционные виды исполнительского и управленческого труда.

Бизнес займет более активную позицию в формировании трудовых ресурсов нужного качества, в гибком их размещении и использовании.

Возрастание операционной гибкости в результате использования новых технологий будет сопровождаться разрушением традиционных межфункциональных барьеров в фирме, повышением гибкости использования кадровых ресурсов. Внедрение новой техники оказывает прямое влияние на важнейшие элементы управления: организацию и оплату труда, подготовку кадров, организационную культуру предприятий. При модернизации производства и при создании высокотехнологичных предприятий перед менеджментом будут стоять такие первоочередные задачи, как привлечение гибкой и подвижной высококвалифицированной рабочей силы, способной принимать решения, вовлеченной в достижение общих целей предприятия; использование «плоских» организационных структур и подвижных коммуникаций; обеспечение привязки «ядра» персонала к фирме. Соответственно возрастет разнообразие методов привлечения разных категорий работников в экономику, будут использоваться новые гибкие

и адаптивные подходы к политике найма и увольнений, выбору форм занятости (контрактные, временные, частичные, работа на дому и другие) и организации рабочего времени (гибкие режимы труда, исчисление фонда времени за месяц или год, делегирование самим исполнителям ответственности за контроль над объемом рабочего времени).

В предстоящие десятилетия важнейшей характеристикой взаимосвязи НТП и трудовых ресурсов на микроуровне хозяйствования станет резкое повышение внимания корпораций к «ключевым компетенциям». Соответственно, бизнес займет более активную позицию в формировании трудовых ресурсов нужного качества, в гибком их размещении и использовании. Это коснется и вложений в человеческий капитал, и многообразия программ, связанных с трудовыми ресурсами.

Стратегии развития компаний, прежде всего международных, будут все более ассоциироваться с партнерствами, альянсами, гибким и динамичным взаимодействием в быстро меняющейся внешней среде, с подвижными границами отраслей. При этом возрастет роль освоения международными компаниями национальных преимуществ в конкуренции.

В центре внимания корпоративных руководителей окажется «конкуренция за будущее», включающая интеллектуальное лидерство, управление процессом «перехода к будущему». В целом, влияние НТП на развитие бизнеса состоит в том, что сегодня все большее значение приобретают не сами машины, а их интеллектуальное наполнение. Интеллектуальное лидерство предполагает способность предвидеть направление развития отрасли, формирования ее границ через выявление движущих сил этой отрасли; для интеллектуального лидерства необходим творческий взгляд на возможные изменения функциональных параметров, ключевых компетенций и взаимодействия с потребителями в отрасли, важно умение довести это «видение» до уровня «стратегической архитектуры».

Значительно возрастет интерес компаний к организации непрерывного образования, поддержке заочного обучения, «модульной» разработке учебных программ, концепции «открытого обучения» и другим формам постоянного обновления знаний работников.

Будущее индустриальных комплексов во многом предопределяется сегодняшними инвестициями в

человека, его воспитание, образование, в распространение знаний. Ускорение научно-технического прогресса, обусловившее резкое повышение спроса на высококвалифицированные кадры (прежде всего инженерные), требует и пересмотра традиционных подходов бизнеса к системам образования и подготовки персонала, к их содержанию. Во-первых, более тесными станут связи корпораций с вузами. Последние, в частности, уже сегодня приступают к реализации программ, ориентированных на решение прикладных задач, а то и прямых заданий корпораций. Во-вторых, значительно возрастет интерес компаний к организации непрерывного образования, поддержке заочного обучения, «модульной» разработке учебных программ, концепции «открытого обучения» и другим формам постоянного обновления знаний работников. В-третьих, будут совершенствоваться и внутрифирменные механизмы обучения, в том числе в рабочих группах и кружках качества, через систему наставничества.

Новые, связанные с НТП подходы к организации трудовых ресурсов и управлению ими отражают следующие перспективные тенденции хозяйствования на микроуровне:

- повышение комплексного воздействия на систему «наука-производство-потребитель» предполагает последовательную замену жестких структур регулирования НИОКР гибкими механизмами управления научно-производственным циклом;
- многообразными станут формы сетевого управления и научно-производственной кооперации;
- для взаимодействия участников процесса нововведений будет осуществляться на практике дифференцированный подход к управлению «внутренними рынками труда» с соответствующим повышением разнообразия форм организации и стимулирования труда;
- воспроизводство персонала в фирме уже не будет носить «пожизненного» характера, а будет динамично меняться на основе оценки кадров и требований производства и рынка;
- компании будут активно применять альтернативные системы занятости, гибкие формы организации и режимы труда с акцентом на индивидуализацию труда;
- и в малых, и в крупных фирмах получит приоритет стимулирование предпринимательства и новаторства, соучастие работников в принятии организационно-хозяйственных решений;
- резко возрастет значение факторов культуры, обеспечивающих среду для творческой деятельности;
- будет происходить переход от административного к лидерскому стилю руководства, собственно организационная культура сместится с периферии в центр управленческого воздействия. **ЭС**